



Rupture conventionnelle : Mode d'emploi

Un guide de 50 pages pour tout comprendre
dont 2 modèles de lettre
Les formulaires d homologation



Rupture conventionnelle : Mode d'emploi

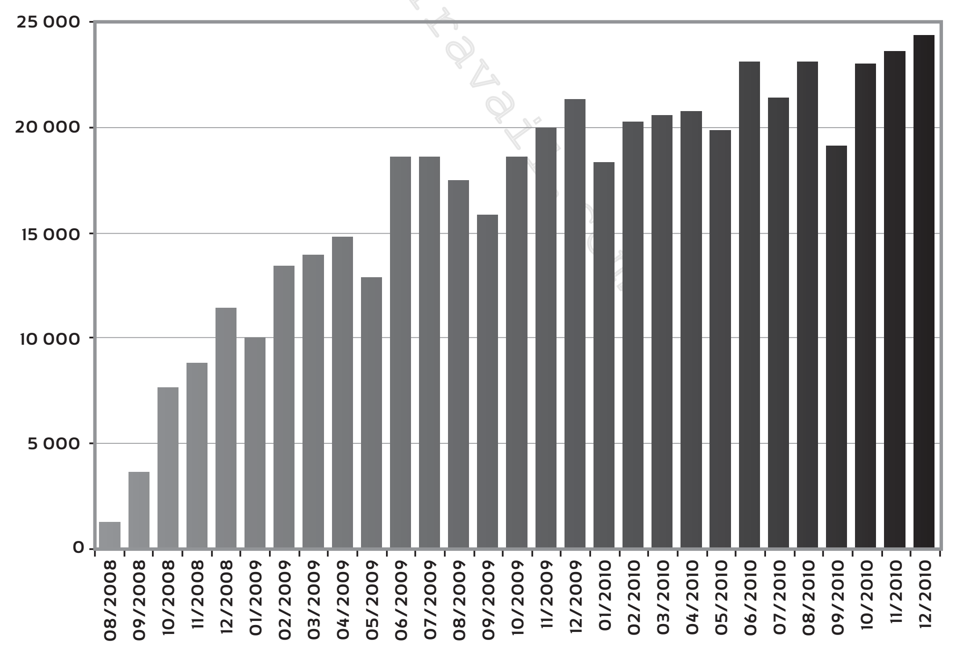
Un guide de 50 pages pour tout comprendre
dont 2 modèles de lettre
Les formulaires d'homologation

INTRODUCTION

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail.

Vous devez savoir dans quels cas vous pouvez recourir à la rupture conventionnelle du contrat, et selon quelle procédure vous devez proposer au salarié la rupture du contrat.

Nombre de ruptures conventionnelles homologuées chaque mois



Source : «Etude de la Dares» juin 2011

SOMMAIRE



Différencier la rupture conventionnelle des autres modes de rupture du contrat et de la transaction

I/ Différencier la rupture conventionnelle des autres modes de rupture du contrat et de la transaction

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail, par lequel le salarié et vous vous mettez d'accord pour rompre le contrat de travail vous liant. La rupture conventionnelle ne peut être imposée ni au salarié, ni à vous. Elle est formalisée par une convention de rupture, devant être déposée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte).

A/ La rupture conventionnelle n'est ni un licenciement ni une démission

La rupture conventionnelle du contrat de travail n'est ni un licenciement, ni une démission :

1/ Ce sont le salarié et l'employeur qui décident de mettre fin au contrat et non pas seulement l'employeur.

2/ La rupture conventionnelle du contrat de travail n'est pas soumise à la même procédure que celle devant être suivie pour un licenciement

3/ Aucun délai de préavis ne doit être respecté. Par contre, des délais de rétractation et d'homologation doivent être respectés avant que le contrat ne soit rompu.

4/ Le salarié ne perçoit pas d'indemnité de licenciement, mais il perçoit une indemnité de rupture, dont le montant est négocié avec l'employeur. L'indemnité de rupture ne doit pas être inférieure à certains montants.

En bref

1/ Principe de l'accord entre les parties
2/ Rupture conventionnelle   licenciement
3/ Pas de préavis
4/ Indemnité de rupture   indemnité de licenciement

Articles L. 1237-11, L. 1237-12 et L. 1237-13 du Code du travail

B/ La rupture conventionnelle n'est pas un départ négocié

La rupture conventionnelle du contrat de travail et le départ négocié sont deux modes de rupture du contrat à l'amiable, basés sur un consentement réciproque du salarié et de l'employeur de mettre fin au contrat.
Les différences entre la rupture conventionnelle du contrat de travail et le départ négocié sont les suivantes :



Concernant les règles applicables :
Le départ négocié n'est pas réglementé par le droit du travail, mais par les règles générales du droit des contrats. A l'inverse, la rupture conventionnelle du contrat de travail est régie par le Code du travail.



Concernant la procédure et le formalisme :
Le départ négocié n'est soumis à aucun formalisme obligatoire (établissement d'un écrit, entretien préalable). Un accord écrit de rupture négocié est recommandé, pour des questions de preuve. Cet accord est soumis aux conditions de validité des contrats *(articles 1108 et 1134 du Code civil).*

À l'inverse, la rupture conventionnelle du contrat est soumise à une procédure spécifique (entretiens, respect de certains délais) et à un certain formalisme (écrit obligatoire). Par ailleurs, si le départ négocié a une cause économique (suppression ou transformation d'emploi ou modification du contrat de travail refusée par le salarié consécutive à des difficultés économiques notamment), l'employeur doit respecter la procédure de licenciement économique.

Si une rupture conventionnelle est conclue pour une cause économique alors que des licenciements économiques sont effectués dans le même temps, la rupture conventionnelle doit être prise en compte pour déterminer la procédure de licenciement à mettre en œuvre.



Concernant le droit à indemnité :
Sauf si le départ négocié a une cause économique, l'employeur n'est pas obligé de verser au salarié une indemnité.

À l'inverse, en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail, le salarié doit percevoir une indemnité, dont le montant minimum est prévu par la loi.

Articles L. 1237-11, L. 1237-12 et L. 1237-13 du Code du travail.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 mars 2011, n°10-11581

C/ La rupture conventionnelle n'est pas une transaction

La rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat.

La transaction est quant à elle conclue entre le salarié et l'employeur après la rupture du contrat (licenciement, démission).

La transaction permet de mettre fin à un litige ou de prévenir un différend entre l'employeur et le salarié, par l'échange de concessions réciproques, et évite ainsi le règlement du litige devant le Conseil de prud'hommes.

La Cour de cassation a expressément rappelé qu'une rupture conventionnelle n'était pas une transaction. En conséquence, le salarié ne peut pas renoncer à agir en justice vis-à-vis de son employeur dans une convention de rupture. Une telle renonciation n'est possible que dans une transaction.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 15 décembre 2010, n°09-40701



II/

Procédure de rupture conventionnelle du contrat de travail

II/Procédure de rupture conventionnelle du contrat de travail

A/ Cas de recours à la rupture conventionnelle

Le recours à la rupture conventionnelle du contrat est autorisé en principe pour tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, et notamment :

- En cas de suspension du contrat de travail du salarié et lorsque celui-ci ne bénéficie d'aucune protection particulière du fait de cette suspension. A titre d'exemple, la rupture est possible pendant un congé sabbatique, un congé sans solde ou un congé parental d'éducation ;

- Pour un salarié français, titulaire d'un contrat à durée indéterminée de droit français, travaillant pour une entreprise étrangère établie en France ;

- Pour les avocats salariés ;

- Pour les médecins du travail ;

- Pour les anciens salariés protégés.

En bref

Les personnes en congé sans protection spécifique
Pour un salarié français, titulaire d'un contrat à durée indéterminée de droit français, travaillant pour une entreprise étrangère établie en France
Pour les avocats salariés
Pour les médecins du travail
Pour les anciens salariés protégés

Le recours à la rupture conventionnelle du contrat est interdit :

- Lorsque le contrat de travail est suspendu et que le salarié bénéficie d'une protection particulière rigoureusement encadrée. A titre d'exemple, la rupture conventionnelle est impossible au cours d'un congé maternité ou d'un arrêt de travail faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Un Conseil de prud'hommes a également exclu le recours à la rupture conventionnelle avec un salarié inapte (Conseil de prud'hommes des Sables d'Olonne, 25 mai 2010, n°F 09/00068) ;

- Dans le cadre des accords de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;

- Dans le cadre de la mise en œuvre des plans de sauvegarde de l'emploi ;

• Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ;

• Dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

En bref

Les personnes avec protection spécifique
Dans le cadre de la GPEC
Dans le cadre d'un PSE
Les contrats d'apprentissage
Les CDD



À noter : l'administration est venue apporter des précisions sur la possibilité de recourir à la rupture conventionnelle dans un contexte économique difficile pour l'entreprise.

Elle a précisé que la rupture conventionnelle ne doit pas permettre à l'employeur de s'affranchir des règles protectrices du salarié en cas de licenciement économique et notamment de son obligation d'établir un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

Ainsi, l'autorité administrative refusera l'homologation d'une ou plusieurs ruptures conventionnelles signées par l'employeur afin de ne pas avoir à mettre en place un PSE.

Elle précise que constitue un indice de fraude à l'établissement d'un PSE le dépassement de certains seuils :

- Dix demandes d'homologation de rupture conventionnelle sur une période de 30 jours ;
- Au moins une demande sur une période de 3 mois faisant suite à 10 demandes s'étant échelonnées sur la période de 3 mois immédiatement antérieure ;
- Une demande au cours des 3 premiers mois de l'année faisant suite à plus de 18 demandes au cours de l'année civile précédente.

La Cour de cassation a précisé que le comité d'entreprise ou les syndicats ne pouvaient pas demander l'annulation de ruptures conventionnelles au motif que ces ruptures auraient été faites pour contourner les obligations de l'employeur en matière de PSE. Elle a estimé en effet que la validité des ruptures conventionnelles ne pouvait être contestée que par les parties (employeur et salarié).

Par contre, elle a énoncé que les ruptures conventionnelles, qui ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus global de réduction des effectifs, doivent être prises en compte pour déterminer les obligations de l'employeur en matière de consultation des représentants du personnel et en matière de mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009. Instruction DGT n°02 du 23 mars 2010 ; Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 mars 2011, n°10-11581



A savoir :

Vous ne pouvez pas conclure une rupture conventionnelle avec un salarié en Contrat à Durée Déterminée (CDD).

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail réservé aux salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI).

S'agissant du CDD, la cessation du contrat de travail s'opère de plein droit à l'arrivée de son terme. Lorsque le terme est précis, le contrat prend fin à la date indiquée sur le contrat. Lorsque le terme est imprécis, le contrat prend fin à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

La rupture anticipée du CDD est possible dans 6 hypothèses :

Faute grave du salarié	Embauche du salarié en CDI
Accord amiable salarié/employeur	Inaptitude définitive du salarié
Force majeure	Rupture de la période d'essai

Même dans l'hypothèse d'un accord amiable de l'employeur et du salarié pour rompre le CDD, cet accord n'est pas formalisé par une rupture conventionnelle. L'accord est constaté par écrit (Circulaire DRT 14 du 29/08/1992). Cet écrit permet notamment d'établir la volonté claire et non équivoque de rompre le contrat. La rupture anticipée du contrat à durée déterminée, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, qui intervient en dehors de ces cas ouvre droit à des dommages et intérêts.

Source : Article L. 1243-1, L. 1243-2, L. 1243-3, L. 1243-4 du Code du travail.

B/ Tenue d'un ou de plusieurs entretien(s)

La rupture conventionnelle du contrat de travail ne peut être définitivement consignée par écrit **qu'après la tenue d'un ou plusieurs entretiens entre l'employeur et le salarié**.

Cet entretien permet à l'employeur et au salarié de se mettre d'accord sur le principe d'une rupture amiable du contrat et de convenir des modalités de cette rupture, ainsi que du montant de l'indemnité de rupture que le salarié percevra.

La loi ne prévoit pas le moment et le lieu du ou des entretien(s), et la Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée. Dans cette attente, il semble préférable d'appliquer les mêmes règles que pour le licenciement, et de prévoir que les entretiens auront lieu pendant le temps de travail, au lieu où s'effectue le travail, au siège social, ou dans un autre lieu si cela est justifié.

Durant l'entretien, s'il n'y a pas de représentants du personnel dans l'entreprise, **le salarié peut se faire assister soit par :**

- Une personne de son choix appartenant à l'effectif de l'entreprise.
  Il peut s'agir du délégué syndical, du délégué du personnel, d'un membre du comité d'entreprise ou de tout autre salarié de l'entreprise.

- Un conseiller que le salarié aura choisi sur la base d'une liste dressée par le Préfet (cette liste est consultable auprès de chaque section de l'inspection du travail et auprès de chaque mairie).

S'il y a des représentants du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Si le salarié décide de se faire assister pendant l'entretien, **il doit auparavant en informer l'employeur.** La loi ne prévoit pas les modalités de cette information.

Aux termes de la circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009, l'employeur doit prendre en charge le **remboursement des frais de déplacement** du conseiller du salarié. L'intervention du conseiller s'impute sur son crédit d'heures. En outre, si le conseiller effectue au moins quatre interventions au cours d'une année civile, il a droit à une indemnité forfaitaire annuelle de 40 € (article D. 1232-8 du Code du travail).

L'employeur peut également se faire assister lors de cet entretien, mais uniquement si le salarié l'est lui-même, et s'il en a informé le salarié au préalable. La loi ne prévoit pas les modalités de cette information. Il est préférable de le faire par écrit.

L'employeur peut se faire assister soit par :

- Une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise

- Une personne relevant de son organisation syndicale d'employeurs ou un autre employeur de la même branche professionnelle si l'entreprise compte moins de 50 salariés


Attention : ni le salarié, ni l'employeur ne peuvent se faire assister par un avocat.


A noter : le nom et la qualité des personnes qui ont éventuellement assisté le salarié et/ou l'employeur doivent figurer sur la convention de rupture.

Article L. 1237-12 du Code du travail.
Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008

C/ Etablissement d'une convention de rupture écrite

La rupture conventionnelle du contrat de travail doit être formalisée par écrit, dans une convention de rupture.

Les conditions de rupture du contrat de travail et l'indemnité que le salarié percevra doivent obligatoirement être définies dans la convention.

En pratique, un arrêté ministériel du 18 juillet 2008 a fixé le modèle de formulaire de demande d'homologation. Vous devez utiliser ce formulaire. Aucun autre document n'est obligatoire. Cependant, vous pouvez établir vous même, en complément, une convention de rupture, que vous annexerez au formulaire. Ce complément pourra, par exemple, prévoir le traitement de la clause de non concurrence.

Contenu de la convention de rupture :

Noms et adresses du salarié et de l'employeur
Emploi, qualification et ancienneté du salarié. L'ancienneté s'apprécie à la date de rupture, et non à la date de la signature de la convention de rupture, et tient compte des années incomplètes.
Convention collective applicable
Rémunération mensuelle brute perçue au cours des 12 derniers mois
Date(s) du ou des entretiens avec les noms et qualités des éventuels assistants
Montant de l'indemnité versée
Date envisagée de la rupture du contrat
Eventuelles informations ou commentaires
Date de fin du délai de rétractation
Mention «lu et approuvé» du salarié et de l'employeur.

Précisions :

- Concernant le Droit Individuel à la Formation (DIF) : une Cour d'appel (Cour d'appel de Rouen, 27 avril 2010, n°09/04140) a estimé que la convention de rupture devait également mentionner les droits acquis par le salarié au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF). Il est donc préférable de mentionner les droits du salarié au titre du DIF sur la convention de rupture.

- Sur la date de rupture : le contrat peut être rompu au plus tôt le lendemain du jour de l'homologation. Sous cette réserve, les parties peuvent rompre le contrat de travail à la date qu'elles souhaitent. Aucun « préavis » ne s'applique en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail.
  Le contrat de travail s'applique normalement tant que la date de rupture n'est pas atteinte. Le salarié peut, par exemple, être en congés payés.

- Sur le montant de l'indemnité de rupture : cette indemnité ne peut pas être inférieure au montant le plus élevé entre l'indemnité légale et l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Si le salarié a moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture minimum est calculée au prorata du nombre de mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Articles L. 1237-11, L. 1237-13 et L. 1237-14 du Code du travail.
Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008
Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009



A savoir :

La rupture conventionnelle ne prive pas le salarié de ses droits acquis au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

En effet, le Code du travail exclut le bénéfice du Droit Individuel à la Formation en cas de faute lourde ou lorsque la rupture du contrat de travail n'ouvre pas droit à une indemnisation au titre du chômage. Ainsi, seuls la démission non légitime et le licenciement pour faute lourde privent le salarié de son droit individuel à la formation. Le salarié conserve donc ses droits au DIF lorsqu'il signe une rupture conventionnelle.

A l'issue du contrat de travail du salarié, vous devez lui remettre un certificat de travail sur lequel figure le nombre d'heures acquises au titre du DIF et le nom de l'Organisme Paritaire Collecteur Agrée (OPCA) dont dépend votre entreprise.

Références :
Articles L6323-18 et D1234-6 du Code du travail ; Note d'information PE n°2010-80 du 17 mai 2010, BOPE n°2010-40



D/ Délai de rétractation

A compter de la date de signature de la convention par les deux parties, l'employeur et le salarié disposent d'un **délai de 15 jours calendaires** pour exercer leur droit de rétractation (jours calendaires : tous les jours de la semaine sont comptés).

Ce délai commence à courir le lendemain de la date de signature de la convention de rupture et s'achève au 15ème jour à 24 heures. Ainsi, pour une convention signée le 1er août, le délai de rétractation expire le 16 août à 24 heures.



Attention : si le délai expire un samedi, un dimanche, ou un jour férié, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Le délai de rétractation de 15 jours calendaires doit être **impérativement respecté.** A défaut, la convention de rupture amiable ne pourra être validée par la Direccte.

À noter : ce droit de rétractation est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. En pratique, il s'agira d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou d'une lettre remise en mains propres contre décharge.

Article L. 1237-13 al. 3 du Code du travail.
Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008 - Circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009

E/ Homologation de la convention de rupture

Une demande d'homologation doit être adressée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) par la partie la plus diligente. Cette demande doit contenir un exemplaire de la convention de rupture.

À quelle Direccte adresser la demande ?

- La demande d'homologation doit être envoyée à la Direccte dont **relève l'établissement où le salarié est employé.**

Quand adresser la demande ?

- La demande d'homologation doit être envoyée à la Direccte au plus tôt le lendemain de la fin du délai de rétractation. Il est préférable d'envoyer la demande par lettre recommandée avec avis de réception, afin d'avoir la preuve de la date de réception.

Délai de réponse de la Direccte :

- À compter de la réception de la demande, la Direccte dispose d'un **délai d'instruction de quinze jours ouvrables** pour s'assurer que les conditions prévues par la loi sont respectées et que les parties ont librement consenti à la convention.

- Ce délai commence à courir **le jour ouvrable suivant la date de réception de la demande** (jours ouvrables : sont inclus tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés).

- Dans l'hypothèse où l'employeur et le salarié ont envoyé chacun une demande d'homologation, le délai d'instruction commence à partir de la réception de la demande parvenue en premier.

- Suite à la réception de la demande d'homologation, la Direccte envoie à chaque partie un accusé de réception précisant la date d'arrivée de la demande et la date de fin du délai d'instruction.

- Durant ce délai d'instruction, la Direccte prendra et notifiera à chaque partie **soit l'homologation de la rupture amiable, soit le rejet de la demande de rupture amiable.**

Le rejet doit être motivé.

Par exemple :

- Manque d'information sur les parties (rémunération, ancienneté) ;
- Non respect du délai de rétractation ;
- Date de rupture du contrat de travail prévue avant l'expiration du délai de réponse de la Direccte ;
- Montant de l'indemnité de rupture inférieure à celui de l'indemnité légale de licenciement Si la Direccte refuse l'homologation, le contrat de travail se poursuit.

Si la Direccte ne répond pas dans le délai de 15 jours ouvrables, l'homologation est réputée acquise.

Le contrat peut être rompu **au plus tôt** le lendemain du jour de l'homologation.



En résumé, il s'écoulera environ un mois et demi entre la signature de la convention de rupture entre le salarié et l'employeur et la rupture définitive du contrat :

- établissement de la convention de rupture
- délai de rétractation de 15 jours calendaires
- envoi de la convention à la Direccte pour homologation
- délai de réponse de la Direccte de 15 jours ouvrables

= soit délai d'environ un mois et demi entre la signature de la convention de rupture et la rupture définitive du contrat.

II/Procédure de rupture conventionnelle du contrat de travail

Exemple de calendrier :

24 / 11 / 2011
Invitation du salarié à un entretien pour discuter d'une éventuelle rupture conventionnelle

30 / 11 / 2011
Entretien avec le salarié

2 / 12 / 2011
Signature de la convention de rupture amiable

DÉLAI DE RÉTRACTATION
15 jours calendaires à compter du lendemain de la signature

19 / 12 / 2011
À minuit
Expiration du délai de rétractation (le terme étant le samedi, le délai est prorogé jusqu'au lundi suivant)

20 / 12 / 2011
Envoi du formulaire d'homologation à la Direccte par lettre recommandée avec AR

En bref

1/ L'employeur et le salarié se mettent d'accord sur le principe de la rupture
2/ Signature du formulaire
3/ Délai de rétractation
4/ Homologation par la direccte
5/ Rupture du contrat de travail

23 / 12 / 2011
Réception du formulaire par la Direccte

10 / 01 / 2012
À minuit
Expiration du délai

DÉLAI D'HOMOLOGATION
15 jours ouvrables à compter du lendemain de la réception du formulaire par la Direccte

24 / 12 / 2011
Le délai commence à courir...

11 / 01 / 2012
Premier jour possible pour fixer la rupture du contrat



Zoom sur l'indemnité de rupture conventionnelle

F/ Remise des documents de fin de contrat et déclaration à l'URSSAF pour les salariés de plus de 55 ans

Au moment du départ du salarié de l'entreprise, l'employeur doit lui remettre les documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation Pôle Emploi, reçu pour solde de tout compte).

Au plus tard le 31 janvier de chaque année, l'employeur doit adresser une déclaration à l'URSSAF, qui mentionne le nombre de ruptures conventionnelles conclues avec les salariés de plus de 55 ans.

Article L. 1221-18 du Code du travail

G/ Droit du salarié aux allocations chômage

En cas de rupture amiable du contrat de travail, le salarié bénéficie du droit aux allocations chômage, selon les mêmes conditions qu'un salarié licencié.

Ainsi, le salarié doit remplir les conditions :

- D'inscription auprès de l'assurance chômage,
- D'affiliation : au moins 4 mois ou 610 heures au cours des 28 derniers mois,
- De recherche active d'emploi,
- D'âge : avoir moins de soixante ans. Cependant, si le demandeur d'emploi ne peut pas prendre sa retraite, il pourra recevoir des allocations chômage au maximum jusqu'à soixante-cinq ans.

Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008

H/ Contestation de la rupture amiable du contrat de travail

L'employeur et le salarié peuvent contester la rupture conventionnelle du contrat de travail, devant le conseil de prud'hommes. L'action doit être exercée avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.

La contestation pourra porter notamment sur la convention elle-même, sur son homologation ou sur le refus d'homologation par la Direccte.

Le comité d'entreprise et les syndicats ne peuvent pas contester la validité d'une rupture conventionnelle, car ils n'y sont pas parties.



A noter : l'homologation ne peut pas faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention.

Article L. 1237-14 du Code du travail.
Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008.
Cour de cassation, chambre sociale, 9 mars 2011, n°10-11581

III/ Zoom sur l'indemnité de rupture conventionnelle

A/ Calcul du montant plancher de l'indemnité de rupture

1/ Principe
L'indemnité de rupture ne peut pas être inférieure au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, selon le montant le plus favorable.

L'indemnité légale de licenciement est égale à 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté du salarié, auxquels s'ajoutent 2/15ème de mois de salaire au-delà de 10 ans d'ancienneté.
Si votre convention collective prévoit une indemnité de licenciement d'un montant supérieur, l'indemnité de rupture plancher devra être calculée conformément à la convention collective.

2/ Calcul de l'ancienneté du salarié
L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat. Cette date doit figurer dans la convention de rupture.
Pour le calcul de l'indemnité de rupture, les années incomplètes de présence du salarié dans l'entreprise doivent être prises en compte.
De même, si un salarié a moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité de rupture plancher doit être calculée au pro-rata du nombre de mois de présence dans l'entreprise.

3/ Base de calcul de l'indemnité de rupture
L'indemnité de rupture est calculée sur la base des salaires des 3 ou des 12 derniers mois, selon ce qui est le plus favorable au salarié. Si le salarié a perçu des primes annuelles ou exceptionnelles au cours des 3 ou des 12 derniers mois, ces sommes seront prises en compte dans la base de calcul, au prorata.

Exemple :

Monsieur Dupond est salarié cadre depuis le 1er février 2008. Il perçoit **2 000 €** bruts mensuels. La convention collective des bureaux d'études techniques, dite « Syntec », est applicable au sein de la société.

Monsieur Dupond conclut une rupture conventionnelle. La date de rupture de son contrat est fixée au 1er décembre 2011.

Au 1er décembre 2011, Monsieur Dupond a **3 ans et 10 mois** d'ancienneté, soit **3,83 ans d'ancienneté** (3 + 10/12 = 3,833)

La convention collective Syntec prévoit que l'indemnité de licenciement des cadres est d'**1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté**. L'indemnité de licenciement de la convention collective Syntec est donc plus importante que l'indemnité prévue par la loi.

Monsieur Dupond aura droit à une indemnité de rupture conventionnelle égale au minimum à :
2 000 X 3,833 X 1/3 = 2 555,33 €

B/ Plafonds d'exonération de l'indemnité de rupture

1/ CSG et CRDS
L'indemnité de rupture est exonérée de CSG et de CRDS à hauteur de son montant plancher.

La partie assujettie à CSG et à CRDS bénéficie d'un abattement forfaitaire pour frais, de 3% en 2011. Cet abattement n'est pas applicable pour la partie assujettie qui dépasse 4 fois le plafond de la sécurité sociale (141 408 € en 2011).

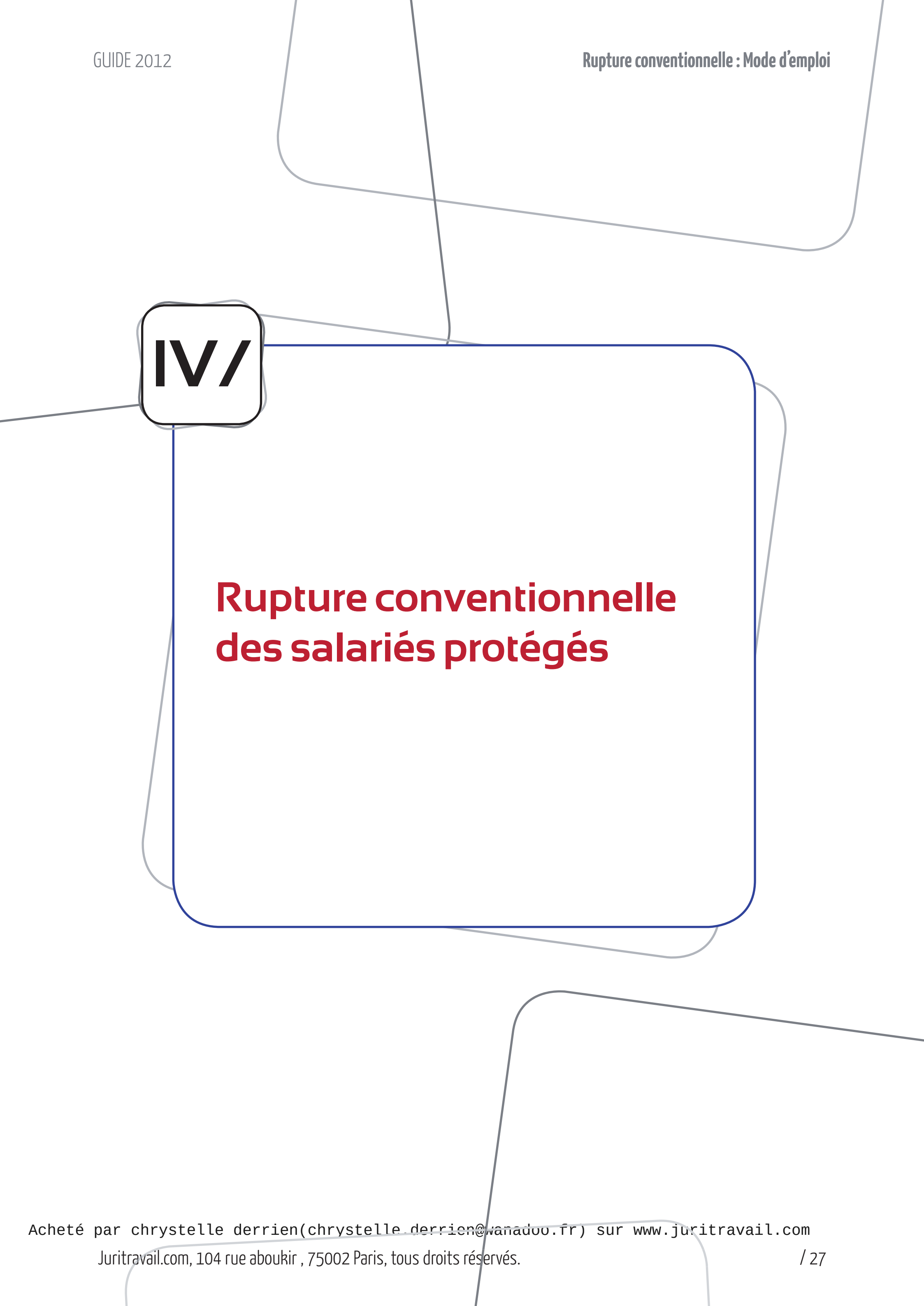
2/ Cotisations de sécurité sociale
L'indemnité de rupture est exonérée de cotisations de sécurité sociale à hauteur du plus élevé de ces trois montants :

- Le montant plancher de l'indemnité de rupture
- Le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat
- 50% du montant de l'indemnité versée.

Dans tous les cas, l'indemnité de rupture est soumise à cotisations sociales pour la partie qui dépasse 3 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (106.056 € en 2011).

Cependant, si la rupture intervient en 2011 et que l'indemnité est versée en 2011, cette indemnité est soumise à cotisations pour la partie qui dépasse 6 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (212.112 € en 2011)

3/ Cas particulier des salariés ayant droit à la retraite
Si le salarié dont le contrat est rompu conventionnellement est en droit de bénéficier d'une retraite d'un régime légalement obligatoire, même à taux réduit, l'indemnité de rupture est entièrement soumise à CSG, CRDS et aux cotisations de sécurité sociale.



Rupture conventionnelle des salariés protégés

IV/ Rupture conventionnelle des salariés protégés

Il est possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié protégé, mais la procédure est alourdie par rapport à un salarié non protégé.

A/ Consultation du Comité d'entreprise

Avant de signer une convention de rupture avec un délégué du personnel ou un membre (élu ou désigné) du comité d'entreprise, vous devez recueillir l'avis du comité d'entreprise. Celui-ci entend le salarié concerné par la rupture conventionnelle, puis vote à bulletin secret. L'avis du comité d'entreprise doit figurer sur le procès-verbal de la réunion.

Si vous n'avez pas de comité d'entreprise, vous n'êtes pas tenu de consulter les délégués du personnel.

B/ Etablir la convention de rupture

Rédiger une convention de rupture consiste à remplir le formulaire règlementaire, spécifique aux salariés protégés, et défini par les arrêtés du ministère du travail des 18 et 28 Juillet 2008.

Ce formulaire est divisé en 4 parties, dont 3 seulement vous intéressent pour le remplir :

1/ Informations relatives aux parties à la convention

2/ Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle

3/ Convention de Rupture

La quatrième partie est réservée à la décision de l'inspection du travail.

Vous devrez tout d'abord renseigner les coordonnées complètes de chacune des parties, le nom de la convention collective applicable, l'ancienneté du salarié à la date envisagée de rupture, et la rémunération mensuelle brute perçue par le salarié au cours des douze mois précédents. Ces éléments permettront notamment à l'inspection du travail de vérifier que l'indemnité de rupture mentionnée par la suite respecte le minimum obligatoire.

Ensuite, vous devrez indiquer la date du ou des entretiens que vous avez eu avec ce salarié, en précisant à chaque fois si l'une et/ou l'autre des parties était assistée lors de cet entretien.

Enfin, vous devrez préciser les modalités de cette rupture, et notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, et la date envisagée de rupture du contrat de travail. Celle-ci ne pourra intervenir avant le lendemain du jour de l'autorisation de la rupture. Sous cette réserve, vous êtes libre de fixer, en accord avec le salarié concerné, la date de fin du contrat de travail.

Il vous appartient également de mentionner la date de fin de délai de rétractation et de dater et signer ce formulaire. Cette dernière formalité vaut tant pour vous que pour le salarié.

C/ Respecter le délai de rétractation

Avant d'envoyer la convention de rupture, vous devez respecter un délai de 15 jours (15 jours calendaires, y compris samedi et dimanche).
Ce délai correspond au délai de rétractation dont vous bénéficiez, ainsi que le salarié, si vous souhaitez revenir sur la rupture du contrat.
Il débute le lendemain de la signature du formulaire de rupture conventionnelle. S'il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.



A noter : ce droit de rétractation est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

D/ Envoi de la convention de rupture et autorisation

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente doit déposer la demande d'autorisation à l'inspection du travail dont vous relevez. Le procès-verbal du comité d'entreprise doit être joint à la demande d'autorisation.

L'inspection du travail statue dans les 15 jours ouvrables (dimanches et jours fériés chômés exclus) de la demande, à moins que les nécessités de l'enquête ne justifient une prolongation de ce délai. Si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.
La validité de la convention dépend de cette autorisation. Le contrôle de l'administration porte sur le respect des conditions, la liberté de consentement des parties, et l'absence de lien entre la rupture et le mandat du salarié.
En cas de refus d'autorisation, le contrat de travail doit continuer de s'exécuter normalement.



Attention : le délai de 15 jours ouvrables est indicatif. L'inspection du travail peut se prononcer au-delà de ce délai. Si elle ne s'est pas prononcée dans les deux mois, cela vaut refus de la demande. Vous pouvez contester cette décision de refus devant le ministre chargé du travail (recours gracieux), ou devant les tribunaux administratifs (recours contentieux), dans les deux mois de la notification du refus d'autorisation.

V/ Rupture conventionnelle des salariés protégés

Exemple de calendrier :

14 / 10 / 2011
Invitation du salarié à un entretien pour discuter d'une éventuelle rupture conventionnelle

19 / 10 / 2011
Entretien avec le salarié

20 / 10 / 2011
Signature de la convention de rupture amiable

DÉLAI DE RÉTRACTATION
15 jours calendaires à compter du lendemain de la signature

4 / 11 / 2011
À minuit
Expiration du délai de rétractation
(le 1er novembre est décompté dans les 15 jours)

7 / 11 / 2011
Envoi du formulaire de demande d'autorisation de la rupture à l'inspection du travail par lettre recommandée avec AR

En bref

1/ L'employeur et le salarié se mettent d'accord sur le principe de la rupture
2/ Signature du formulaire
3/ Délai de rétractation
4/ Autorisation par la direccte
5/ Rupture du contrat de travail

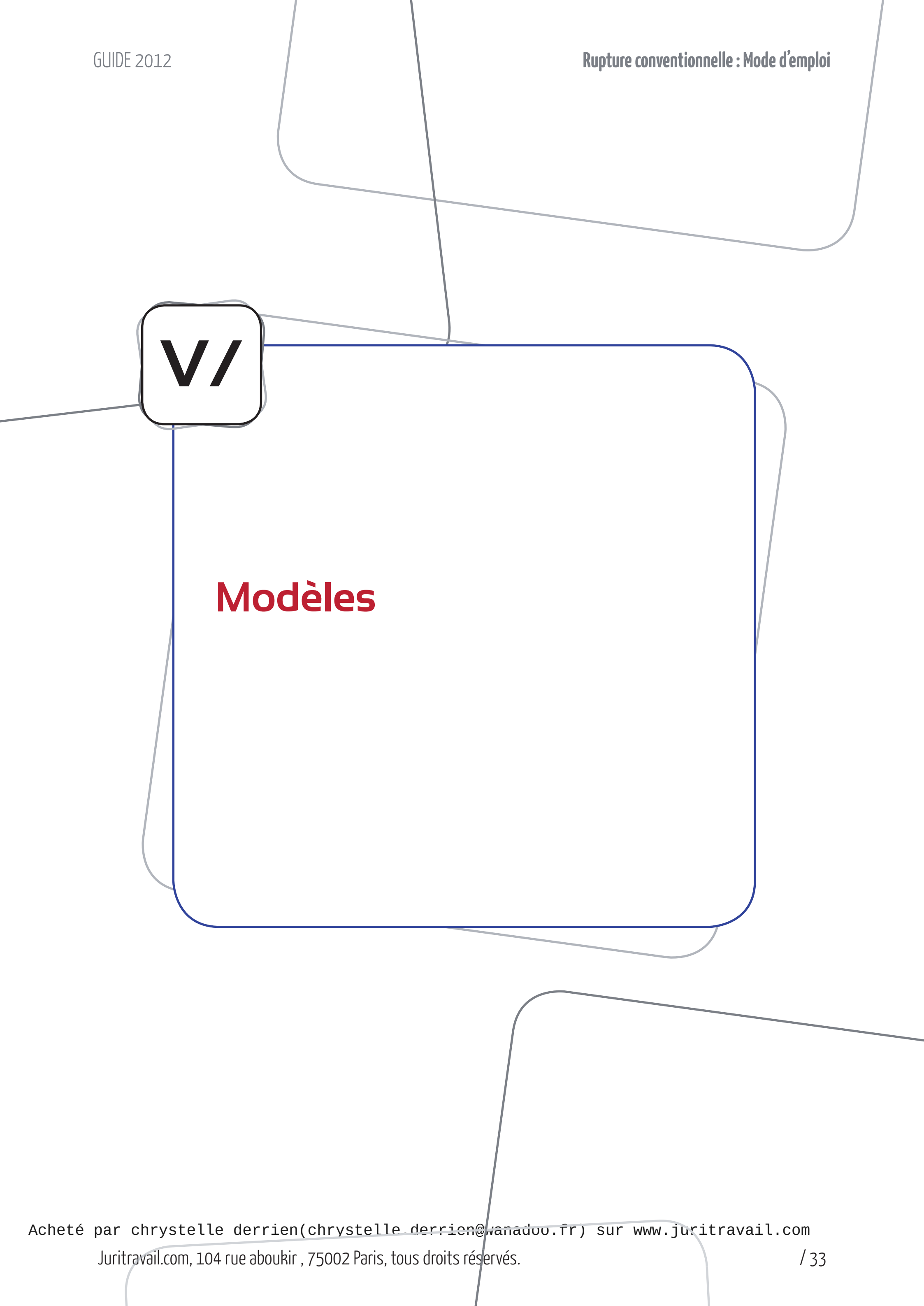
9 / 11 / 2011
Réception du formulaire par l'inspection du travail

29 / 11 / 2011
L'inspection du travail autorise la rupture (dernier jour du délai ; le 11 novembre, férié, n'est pas un jour ouvrable)

DÉLAI POUR L'AUTORISATION
15 jours ouvrables à compter du lendemain de la réception du formulaire par l'inspection du travail

10 / 11 / 2011
Le délai commence à courir...

30 / 11 / 2011
Premier jour possible pour fixer la rupture du contrat



Modèles

IV/ Modèles

A/ Lettres d'invitation du salarié à négocier dans le cadre d'une rupture conventionnelle

1/ Entreprise sans représentants du personnel

Nom et adresse de l'entreprise

Nom et adresse du salarié

Date

Lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge

Madame ou Monsieur,

[Eventuellement] :
Nous faisons suite à notre entrevue **(ou entretien téléphonique)** en date du **< à préciser >** au cours duquel nous avons évoqué ensemble la possibilité d'une rupture conventionnelle de votre contrat de travail conformément aux dispositions inscrites aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail.

Par la présente, nous vous proposons de nous rencontrer le **< préciser la date >** à **< préciser l'heure >** dans le bureau **< à préciser >**.

Dans le cadre de cette négociation, nous vous rappelons que vous pouvez vous faire assister, si vous le souhaitez, par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller extérieur figurant sur la liste établie par le Préfet.

Vous pouvez consulter cette liste :
- Dans les locaux de l'Inspection du travail **< préciser l'adresse >**
- A la mairie **< préciser l'adresse >**

Nous vous prions, en tout état de cause, de bien vouloir nous informer par écrit **(mail ou courrier)** avant le **< préciser la date >** de votre décision de vous faire ou non assister au cours du ou des entretiens à venir.

Dans l'attente de vous lire,

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression ...

< Signature de l'employeur>

2/ Entreprise avec représentants du personnel

Nom et adresse de l'entreprise

Nom et adresse du salarié

Date

Lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge

Madame ou Monsieur,

[Eventuellement] :
Nous faisons suite à notre entrevue **(ou entretien téléphonique)** en date du **< à préciser >** au cours duquel nous avons évoqué ensemble la possibilité d'une rupture conventionnelle de votre contrat de travail conformément aux dispositions inscrites aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail.

Par la présente, nous vous proposons de nous rencontrer le **< préciser la date >** à **< préciser l'heure >** dans le bureau **< à préciser >**.

Dans le cadre de cette négociation, nous vous rappelons que vous pouvez vous faire assister, si vous le souhaitez, par un salarié de votre choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise.

Nous vous prions, en tout état de cause, de bien vouloir nous informer par écrit **(mail ou courrier)** avant le **< préciser la date >** de votre décision de vous faire ou non assister au cours du ou des entretiens à venir.

Dans l'attente de vous lire,

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression ...

< Signature de l'employeur>

B/ Formulaire d'homologation (salarié non protégé)

cerfa
N° 14598*01

Rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée et formulaire de demande d'homologation
(art. L. 1237-14 du code du travail)

Réservé à l'Administration
N°..............

1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

▶ EMPLOYEUR

Nom ou raison sociale ....
Nom du signataire pour le compte de l'employeur..........................
n° SIRET de l'établissement où est employé le salarié |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
ou, à défaut, n° de cotisant (URSSAF, CESU....) |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
Adresse de l'établissement : n°.......... Voie (nature et nom de la voie) : ....
....
Code postal |_|_|_|_|_| Commune......................................
Adresse à laquelle adresser les correspondances (si différente) : n°.......... Voie (nature et nom de la voie) :
....
Code postal |_|_|_|_|_| Commune......................................
Téléphone : |_|_||_|_||_|_||_|_||_|_| Courriel : ....

▶ SALARIÉ (E) Madame ☐ Monsieur ☐

Nom.......................................Prénom..............................
Date de naissance |_|_||_|_||_|_|_|_|
Adresse : n°.......... Voie (nature et nom de la voie) : ....
.... Code postal |_|_|_|_|_| Commune..........................
Téléphone : |_|_||_|_||_|_||_|_||_|_| Courriel : ....
Emploi ....
Qualification (cochez) : Cadre dirigeant ☐ Autre cadre ☐
Technicien, contremaître, agent de maîtrise ☐ Employé ☐ Ouvrier qualifié ou non qualifié ☐
Convention collective applicable au salarié (n° IDCC et nom) : |_|_|_|_|.......................
....
Ancienneté du salarié à la date envisagée de rupture |_|_| ans |_|_| mois
Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents (précisez les mois concernés)

Mois de		Mois de		
Mois de		Mois de		
Mois de		Mois de		
Mois de		Mois de		Trois derniers mois
Mois de		Mois de		
Mois de		Mois de		
Dont primes annuelles ou exceptionnelles au cours des 3 derniers mois				

Rémunération mensuelle brute moyenne (moyenne la plus élevée entre les 12 ou 3 derniers mois)	|_|_|_|_|_|_|_|,|_|_| €

Commentaires éventuels en cas de variation significative des salaires sur la période ou de situation particulière du salarié (maladie, maternité, temps partiel...).

2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle

Rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits.

▶ PREMIER ENTRETIEN Date (jj/mm/aaaa) |_|_||_|_||_|_|_|_|

Salarié assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par (nom, prénom, qualité) : ....
Employeur assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par (nom, prénom, qualité) : ....

▶ **AUTRES ENTRETIENS EVENTUELS** Dates (jj/mm/aaaa) |__|__||__|__||__|__|__|__|
|__|__||__|__||__|__|__|__|

Salarié assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par ....
Employeur assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par ....

3. Convention de rupture

Les parties décident de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie et conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture de ce contrat :
- droits afférents à la rupture de ce contrat ;
- versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous ;
- date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par la loi, ci-après.

Autres clauses éventuelles :

Montant brut de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en chiffres et en lettres) :
|__|__|__|__|__|__|__|__|,|__|__| €
....

Date envisagée de la rupture du contrat de travail (jj/mm/aaaa) |__|__||__|__||__|__|__|__|

Date et signature précédée de la mention « lu et approuvé » par chaque partie
|__|__||__|__||__|__|__|__| |__|__||__|__||__|__|__|__|

IMPORTANT : *La date de signature de la convention de rupture déclenche le délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision. La demande d'homologation peut donc être transmise à la DIRECCTE/UT (ou à la DIECCTE) au plus tôt le lendemain de la fin de ce délai.*

Date de fin du délai de rétractation (jj/mm/aaaa) |__|__||__|__||__|__|__|__|

Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres commentaires

IMPORTANT :

La validité de la convention de rupture conventionnelle est subordonnée à son homologation par l'administration.

Ce formulaire de demande d'homologation de rupture conventionnelle doit donc être adressé, après la fin du délai de rétractation, par la partie la plus diligente, à l'unité territoriale départementale (UT) de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont relève l'établissement où est employé le salarié. Dans les DOM, le formulaire est adressé à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE).

L'Unité territoriale (ou la DIECCTE) dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter du lendemain du jour de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues par la loi pour établir cette rupture et de la liberté de consentement des parties.

A défaut de notification d'un refus d'homologation dans ce délai d'instruction, l'homologation sera réputée acquise et la rupture pourra intervenir, au plus tôt, dès le lendemain de la fin de ce délai.

La loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée vous garantit un droit d'accès et de rectification pour les données que nous enregistrons à partir de vos réponses.

À savoir : le formulaire d'homologation indique qu'il doit être envoyé à la DDTEFP. La DDTEFP n'existe plus ; elle a été remplacée par la Direccte. Le formulaire doit être envoyé à la Direccte.

C/ Formulaire d'autorisation (salarié protégé)

cerfa
N° 14599*01

Rupture conventionnelle d'un contrat de travail
à durée indéterminée d'un salarié protégé
en application de l'article L. 1237-15 du code du travail

Réservé à l'Administration
N°..............

1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

▶ EMPLOYEUR

Nom ou raison sociale ....

Nom du signataire pour le compte de l'employeur ....

n° SIRET de l'établissement où est employé le salarié |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

ou, à défaut, n° de cotisant (URSSAF, CESU....) |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

Adresse de l'établissement : n°.......... Voie (nature et nom de la voie) ....

....

Code postal |_|_|_|_|_| Commune ....

Adresse à laquelle adresser les correspondances (si différente) : n°.......... Voie (nature et nom de la voie) :

....

Code postal |_|_|_|_|_| Commune ....

Téléphone : |_|_||_|_||_|_||_|_||_|_| Courriel : ....

▶ SALARIÉ (E) Madame ☐ Monsieur ☐

Nom .... Prénom ....

Date de naissance |_|_||_|_||_|_|_|_|

Adresse : n°.......... Voie (nature et nom de la voie) : ....

.... Code postal |_|_|_|_|_| Commune ....

Téléphone : |_|_||_|_||_|_||_|_||_|_| Courriel : ....

Emploi ....

Qualification (cochez) : Cadre dirigeant ☐ Autre cadre ☐

Technicien, contremaître, agent de maîtrise ☐ Employé ☐ Ouvrier qualifié ou non qualifié ☐

Convention collective applicable au salarié (n° IDCC et nom) : |_|_|_|_|..............................

....

Ancienneté du salarié à la date envisagée de rupture |_|_| ans |_|_| mois

Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents (précisez les mois concernés)

Mois de		Mois de		
Mois de		Mois de		
Mois de		Mois de		
Mois de		Mois de		Trois derniers mois
Mois de		Mois de		
Mois de		Mois de		
Dont primes annuelles ou exceptionnelles au cours des 3 derniers mois				

Rémunération mensuelle brute moyenne (moyenne la plus élevée entre les 12 ou 3 derniers mois)	|_|_|_|_|_|_|_|,|_|_| €

Commentaires éventuels en cas de variation significative des salaires sur la période ou de situation particulière du salarié (maladie, maternité, temps partiel...).

2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle

Rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits

▶ PREMIER ENTRETIEN Date (jj/mm/aaaa) |_|_||_|_||_|_|_|_|

Salarié assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par (nom, prénom, qualité) : ....

Employeur assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par (nom, prénom, qualité) : ....

▶ AUTRES ENTRETIENS EVENTUELS Dates (jj/mm/aaaa) |_|_||_|_||_|_|_|_| |_|_||_|_||_|_|_|_|

Salarié assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par ....

Employeur assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par ....

3. Consultation du comité d'entreprise (si cette consultation est requise)

Date (jj/mm/aaaa) |_|_||_|_||_|_|_|_| Sens de l'avis :..........

4. Convention de rupture

Les parties décident de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie et conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture de ce contrat :
- droits afférents à la rupture de ce contrat ;
- versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous ;
- date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par la loi, ci-après.

Autres clauses éventuelles :

Montant brut de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en chiffres et en lettres) :
|_|_|_|_|_|_|_|_|,|_|_|€ ....

Date envisagée de la rupture du contrat de travail (jj/mm/aaaa) |_|_||_|_||_|_|_|_|

Date et signature précédée de la mention « lu et approuvé » par chaque partie

|_|_||_|_||_|_|_|_| |_|_||_|_||_|_|_|_|

***IMPORTANT** : La date de signature de la convention de rupture déclenche le délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision. La demande d'autorisation peut donc être transmise à l'inspecteur du travail au plus tôt le lendemain de la fin de ce délai.*

Date de fin du délai de rétractation (jj/mm/aaaa) |_|_||_|_||_|_|_|_|

Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres commentaires

IMPORTANT :

La validité de la convention de rupture conventionnelle est subordonnée à l'autorisation de l'inspection du travail.

La demande d'autorisation, accompagnée du présent formulaire, doit être formée auprès de l'inspecteur du travail selon les règles habituelles (articles R. 2421-1 et suivants du code du travail).

La rupture conventionnelle ne pourra prendre effet qu'après l'autorisation administrative.

La loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée vous garantit un droit d'accès et de rectification pour les données que nous enregistrons à partir de vos réponses.

Source : Ministère du Travail



VI/

Dix idées reçues sur le droit du Travail

VI/ Dix idées reçues sur le droit du Travail

1 Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence :

- **J'analyse cette absence comme étant une démission ?**
- **Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation ?**
- **Je peux le licencier pour abandon de poste ?**
- **Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir ?**

Si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

I/ Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste
L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.
Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

II/ Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés
Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débuter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448).



Attention : Un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833).

2 Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail :

- **Vrai ?**
- **Faux ?**
- **Faux, cela dépend de la quantité consommée ?**
- **Faux, cela dépend du type d'alcool consommé ?**
- **Faux, cela dépend de l'évènement ?**

Faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.
La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.
Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

Une étude sur les « les PME et les risques professionnels » réalisée en janvier 2011 sur 1000 entreprises révèle que 2% des entreprises interrogées estiment que l'alcool (ainsi que les drogues, le tabac) est un risque important en matière de sécurité et de santé.
Cette cause arrive bien après le stress (11%) mais avant les déplacements et la mauvaise posture.

Source : LH2 - INRS, Les PME et les risques professionnels, rapport n°1188, janvier 2011



3 Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima :

- **Vrai ?**
- **Faux ?**

Faux. Vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier.

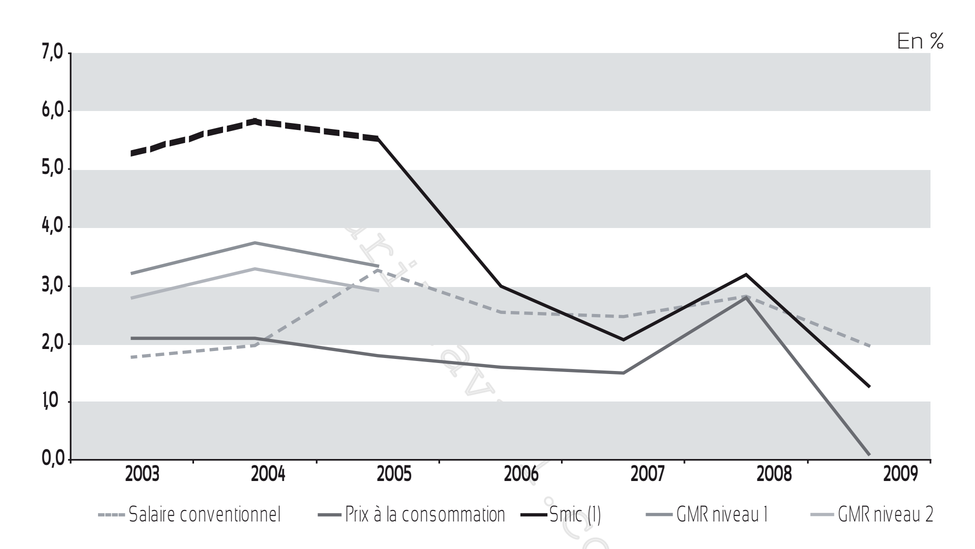
Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire.
Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : Le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.
Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.
Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier.

L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles.

Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail

3 Évolutions annuelles du salaire conventionnel, de l'indice des prix à la consommation et du Smic (2003 - 2009)



(1) De 2003 à 2005, la hausse du Smic est calculée hors garanties mensuelles de rémunération (GMR). À partir de 2006, il existe un seul niveau de salaire minimum, les GMR ayant convergé vers le Smic.
L'évolution moyenne du salaire conventionnel correspond à la moyenne pondérée par les effectifs salariés des hausses de salaire conventionel toutes branches confondues, c'est-à-dire celles ayant revalorisé les salaires conventionnels une année donnée et celles ne l'ayant pas fait (hausse égale à zéro).

Lecture : en 2003, le salaire conventionnel a augmenté en moyenne de 1,8 %.
Champ : échantillon de 278 branches relevant de la compétence DGT et couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés.

Sources : "Panorama des salaires conventionnels sur la période 2003-2009", Décembre 2011, Etudes, recherche, Statistiques de la DARES.

4 La rupture conventionnelle est :

- **Un synonyme de transaction ?**
- **Un licenciement à l'amiable ?**
- **Un mode de rupture du contrat de travail ?**
- **Une rupture qui résulte de la convention collective ?**

La rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

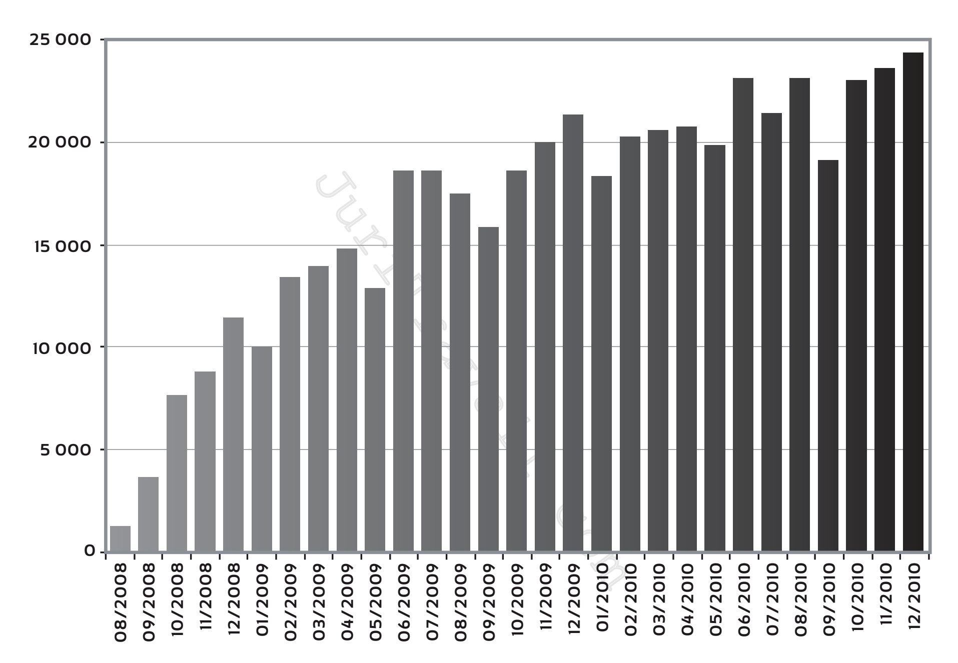
La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :
La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée. Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :
La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :
La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.
Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

4 Nombre de ruptures conventionnelles homologuées chaque mois



Source : «Etude de la Dares» juin 2011

5 Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de :

- **48 heures ?**
- **72 heures ?**
- **7 jours ?**
- **Il peut se rétracter à tout moment ?**

Lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

Une rétractation soumise à votre acceptation :
Le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228).

La démission doit être claire et non équivoque :
La démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque :
La rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- Le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684).

- Le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail



6 Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise :

- Vrai ?
- Faux ?

La sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique.

Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : L'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2) Arrêt du 29 janvier 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (3) Arrêt du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4) Arrêt du 21 novembre 2006 de la Chambre sociale de la Cour de cassation (5) ; Arrêt du 11 janvier 2006 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (6) Arrêts des 13 mai 2003 et 13 septembre 2006 de la Chambre sociale de la Cour de cassation.

Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.



Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser :

- **Un mois de salaire ?**
- **4 736 euros ?**
- **L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis ?**
- **Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement ?**
- **Rien si il n'a pas un an d'ancienneté ?**
- **Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission ?**

Lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

Rupture conventionnelle, obligation de verser une indemnité spécifique :
La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum :
Ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité :
A titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ?

Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable.
La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N° de brochure : 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit :
(2 300x33/100) x10 = 759x10 = 7 590 euros.

Références : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009

7 Exemple dans le formulaire d'homologation (salarié non protégé)

Rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée et formulaire de demande d'homologation *en application de l'article L 1237-14 du code du travail*	Colonnes réservées à la DDTEFP
	conformité

Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents			
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
Rémunération mensuelle brute moyenne			

Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en lettres)			

Source Ministère du Travail

8 Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de :

- **3 ans d'ancienneté ?**
- **5 ans d'ancienneté ?**
- **10 ans d'ancienneté ?**
- **Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté ?**

Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.



A savoir :

La prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374).



9 J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.

- **Vrai ?**
- **Faux ?**

Faux. Le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

Les jours fériés :
Le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés :
Le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.
A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que «les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %».



A savoir :

Cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai
Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

10 Le retard n'est pas un motif de licenciement.

- **Vrai ?**
- **Faux ?**

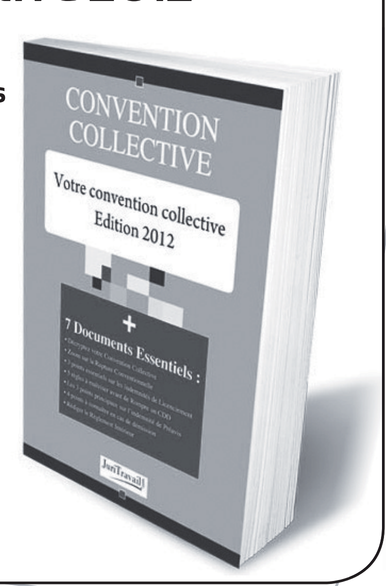
Faux. Le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards :
Les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).
En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles :
Si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.


CONVENTION
COLLECTIVE
Votre convention collective
Edition 2012
+
7 Documents Essentiels :
JuriTravail